

认同还是承诺? 国企员工组织中的认同、组织承诺与工作偏离行为

郭晟豪^{1,2}, 萧鸣政^{1,2}

(1. 北京大学政府管理学院, 北京 100871; 2. 北京大学人力资源开发与管理研究中心, 北京 100871)

摘要: 基于社会认同理论和社会交换理论, 文章关注管理实践中的工作偏离行为, 探讨员工在组织中的组织认同、团队认同、关系认同以及组织承诺的影响。采用三个时点追踪并结合他评的形式对394名国企员工及其对应主管领导进行问卷调查, 使用潜变量结构方程进行效应检验。研究发现: 认同不同于承诺, 认同均有助于提升组织承诺, 组织认同、团队认同抑制了人际指向偏离行为, 组织承诺对人际指向偏离行为影响不显著; 但是, 组织承诺却显著助长了组织指向偏离行为, 具体地, 控制组织承诺后, 组织认同、团队认同、关系认同抑制了组织指向偏离行为, 但在组织承诺的削弱下, 即认同促进承诺, 经承诺反而又促进了偏离, 最终组织认同、团队认同对组织指向偏离行为的总效应不显著, 关系认同的总效应尽管仍为显著抑制, 但影响力也被减弱。

关键词: 组织认同; 团队认同; 关系认同; 组织承诺; 工作偏离行为

中图分类号: F270 **文献标志码:** A **文章编号:** 1000-2154(2017)08-0048-11

DOI: 10.14134/j.cnki.cn33-1336/f.2017.08.005

郭晟豪, 萧鸣政. 认同还是承诺? 国企员工组织中的认同、组织承诺与工作偏离行为[J]. 商业经济与管理, 2017(8): 48-58.

Identification or Commitment? Identification and Deviant Behavior in SOEs: Organizational Commitment as a Negative Mediator

GUO Sheng-hao^{1,2}, XIAO Ming-zheng^{1,2}

(1. School of Government Administration, Peking University, Beijing 100871, China;

2. Research Center of Human Resource Development and Management of Peking University, Beijing, 100871, China)

Abstract: Based on social identity theory and social exchange theory, this paper was to explore the influence mechanism of employees' organizational, team and relational identification and organizational commitment on their deviant behavior in state-owned enterprises. Using data collected in three time points and from 394 employees and their corresponding supervisors, and structural equation models, it was found that: identification is different from and positive with commitment; organizational, team identifications are negative with interpersonal deviant behavior, while commitment is not significant; however, commitment is positive with organizational deviant behavior. Even organizational, team and relational identifications could decrease organizational deviant behavior, organizational commitment weakens this effect though, and organizational, and team identifications' role become insignificant and relational identification much weaker in the end.

Key words: organizational identification; team identification; relational identification; organizational commitment; deviant behavior

收稿日期: 2017-03-09

基金项目: 国家留学生基金委留学基金项目“组织中的认同与行为研究”(201606010206); 教育部人文社会科学重点研究基地重大项目“社区治理问题与创新管理——基于治理体系与治理能力评价的实验研究”(51910209-092); 北京大学博士研究生校长奖学金(1501111109)

作者简介: 郭晟豪, 男, 博士研究生, 主要从事人力资源与组织行为学研究; 萧鸣政, 男, 教授, 博士生导师, 主要从事人力资源开发与管理研究。

一、引言

国有企业如今备受社会各界的关注^[1],对于国企员工,常有效率低下、人浮于事、勾心斗角的批评。在学术研究中,上述行为属于工作偏离行为,一般而言,偏离行为关注的是员工在工作场所中的负面内容,即违反组织规范,并且影响组织和其他成员利益,可以具体为人际指向的偏离行为和组织指向的偏离行为^[2]。研究表明,偏离行为极大地影响着组织绩效^[3]。但是目前关于偏离行为的实证研究却鲜见以国企为样本的分析,往往采纳以民企为主要样本的研究结论。然而,研究发现不同企业性质下,员工的态度、行为以及背后的影响机制大相径庭^[4],因此有必要进行针对性研究。

另一方面,组织认同和组织承诺是解释员工行为时经常使用到的概念^[5]。但一个重要的问题是,长久以来组织认同一直模糊于组织承诺之中,甚至 Mowday 等将组织认同视作组织承诺的要素,并影响了之后的一系列研究^[6]。然而,越来越多的组织行为学研究认为,组织认同是一个独立的概念,与组织承诺有着不同作用机制^[5]。尽管如此,目前不少研究存在概念的泛化,由于缺少对比,造成了概念的重叠,因此结论的精准度也值得商榷。所以有必要理清概念,分析两者的关系以及作用的差异,从而针对性调控员工的工作偏离行为。更值得注意的是,国外已有的关于组织认同和组织承诺的关系研究发现组织认同是组织承诺的前因变量^[7],那么组织承诺很可能是组织认同作用于其结果变量的中介。但是如前所述,如果单独比较组织认同和组织承诺,两者对结果变量的作用不同^[8],这与一般意义上中介变量延续前因变量的作用机制影响结果变量的理解是冲突的。此外,类似地,部分以国企为对象的组织认同、组织承诺研究也分别得到了与国外不同的结论^{[9]239[10]}。那么在国企中组织认同和组织承诺是以怎样的机制影响工作偏离行为呢?

最后,更进一步地,与承诺研究主要停留于组织层次不同,目前认同的研究更为精细,存在对群体、关系、个人自身的不同层次,组织背景下衍生出了团队认同、关系认同等概念^[11],并发现其在组织行为研究中发挥重要作用,影响着员工在组织内的感受与行为^[12]。尤其是不同认同对应了不同的行为层次,呼应了偏离行为的不同指向,然而当前的研究往往针对其中某个认同进行,对于不同层次认同的比较研究颇为有限。已有研究发现组织认同、关系认同的作用差异^[13],这提示有必要对组织中的三类认同进行完整的比较,具体地,不仅组织认同,团队认同、关系认同与员工内在感受的组织承诺关系如何?又怎样影响着不同指向的偏离行为?

二、文献回顾与假设提出

(一) 组织中的认同与组织承诺

组织认同是指个人将自己归类于组织之中,与组织形成一体感^[14];组织承诺最初是指个体对组织的归属和被包含程度,在相应的操作性定义中,组织承诺包括接受组织目标和价值观、为组织效力和保留在组织中三个方面^[6],因此,本质上看,组织承诺更是对组织的认可,而非认同。但是随着研究的发展,学者分别丰富了组织认同和组织承诺的内涵,概念也随之泛化。Barge 和 Schlueter 就将组织认同具体为三个维度,分别是成员关系、忠诚和相似性^[15];Dick 等则将组织认同分为对组织的认知、情感依赖、价值内涵和行为选择^[16]。尽管这样的具体化丰富了组织认同的内涵,并被多项研究使用,但是已有部分学者对此基本持批评态度,认为泛化的组织认同更类似于组织承诺,弱化了组织认同的主旨^[17]。与此同时,组织承诺的概念也在泛化,并被丰富为情感承诺、持续承诺、规范承诺^[15]。可以发现,泛化后二者的概念出现了重合,主要集中在对组织的忠诚、情感归属问题。虽然在分别研究时,组织认同与组织承诺的概念泛化不影响事实的揭示,因为具体的构念有具体的界定,但这要求其他研究者必须把握构念的具体界定,而不能仅以构念词本身断章取义^[18]。因此在对两者同时进行研究时,则非常有必要进行概念的区隔^[19]。研究者认为,组织

认同与组织承诺最大的区别在于自我认知^[20]；组织承诺则是对组织的态度^[21]。理论上，组织认同的基础为社会认同理论，是根据自身特点与组织特点的归类，是“我”到“我们”的转变；而组织承诺基础为社会交换理论，是“我”认可、忠于组织，却不一定视为“我们”^[8]。综上，为了有效区分两个概念，本研究均采用组织认同与组织承诺的基础概念：组织认同强调自我特征的认知，将自身分类于组织这个群体之中；组织承诺强调对组织的忠诚和认可。

根据社会认同理论，个体将自己划分为某个群体后会形成与群体的一体感和共同感^[22]，那么高组织认同的员工与组织在内心上的紧密关系也越强，并且自己存在于组织内部，与组织不可分割的感受也越强。因此，员工对于组织也应该更为忠诚，更愿意保留在组织中；此外由于个体认同组织是基于特点的认知，根据自我分类理论，个体对群体特点的一致性认知有助于对群体的认可^[23]，也就是说，组织认同有助于员工对于组织忠诚和认可，有助于员工的组织承诺^[7]。综上，提出如下假设：

H1a：组织认同对组织承诺有正影响。

组织认同之外，组织中的认同还有另外两种类型。一是群体层次的次群体，即对所在团队的团队认同；二是人际层次的关系认同，关系的认同可以分为对上级一下级的关系和同事一同事的关系，由于刚起步，目前的研究以上级一下级的关系认同为主^[11]。延续对认同的根本界定，团队认同、关系认同也以特点认知为基础，分别指团队成员对自己与团队的特征一体化感受^[24]，以及个人通过赋予的角色关系定义或描述自己身份的程度^[25]。与组织认同类似，根据社会认同理论和自我分类理论^[22]，团队认同、关系认同也将有助于员工对所在团队和自己上级形成共同感，因此关系更为紧密，有利于对团队、对上级的忠诚和认可。而团队、关系均在组织之中，根据溢出效应^[26]，这种忠诚和认可也会传递到对团队、上级所在组织的忠诚和认可，因此团队认同、关系认同对组织承诺应该也有积极作用。不过由于对组织的认可和忠诚是基于对团队和上级的外部性，因此团队认同、关系认同对组织承诺的正向作用与组织认同相比应当有限。综上，提出如下假设：

H₁b：团队认同对组织承诺有正向影响。

H1c：关系认同对组织承诺有正影响。

最后，由于组织承诺概念本身关注忠诚、认可，且在组织的保留为主要效标，而员工在组织内的团队分配、领导关系多受组织直接管理和任命，因此尽管存在，但承诺其他层次的研究和关注度相对较少，测量也不成熟^[27]。鉴于此，并出于研究的聚焦，本研究对承诺的层次暂不再展开，仅关注组织承诺。

（二）组织中的认同与工作偏离行为

工作偏离行为，也被译作工作越轨行为、偏差行为，指组织成员自发性违反组织的规范、政策或制度，并且破坏了组织或组织内部成员的利益^[28]。与之类似的概念还有反生产行为，不过 Spector 本人也承认，反生产性工作行为与工作场所偏离行为是指同一个概念，只是他认为前者更有管理、生产色彩^[29]。更为具体地，工作偏离行为可以分为人际指向和组织指向两个类型：人际指向是对工作中他人的利益的侵犯，如取笑、歧视、辱骂等；组织指向是对组织利益的损害，如迟到、公物私用、散播谣言等^[30]。这一分类也得到了随后诸多研究的支持^[31-32]。可以发现，偏离行为是组织中的不良行为，尽管难以量化，但大量研究认为偏离行为给组织带来的损害是非常严重的^[33]，此外，由于不同指向的偏离行为的直接利益损害对象不同，因此其前因变量也不尽相同，有必要进行独立研究^[30]。

另一方面，大量研究表明，认同对员工在组织中的态度和行为表现有着重要作用^[34]。根据社会认同理论，个体形成认同后，会产生荣辱与共的心态，因此将维护认同群体，做出对其有利的行为并减少对其不利的行为，因此认同应该可以抑制组织中的偏离行为^[22]。目前已经有研究发现了组织认同对偏离行为的抑制作用^[35]，具体地，组织认同高的员工将愿意维护组织，那么就会减少破坏组织的行为，组织指向偏离行为就会降低；而人际的合作影响着组织的整体绩效，从这个角度考虑，为了组织，员工也会减少彼此的攻击，降低人际指向偏离行为。类似地，团队认同高的员工更愿意维护团队，团队在组织之中，由于溢出效应^[26]，员工也会减少损害组织的行为，组织指向偏离行为会降低；由于涓滴效应^[36]，员工也会和谐人际关系，减少人际指向偏离行为。关系认同高的员工愿意维护自己的领导，爱屋及乌，员工也会减少组织指向偏

离;领导本身就是人际关系的一种,员工会避免对领导不利,同时同事间的矛盾会降低工作效率,这将影响领导的业绩,为了避免这一点,员工也会减少人际指向偏离行为^[11]。不过可以发现的是,认同的层次不同,对组织指向和人际指向的偏离行为的直接或间接作用也不同,因此影响效应应该有所侧重和差异。

值得说明的是,在国企的样本中,尽管团队认同、关系认同研究较少,但是王彦斌关于组织认同的研究发现组织认同对组织公民行为并无显著影响^{[9]239},这与大量民企样本研究得出组织认同对组织公民行为有显著正影响的研究结论相左。作为组织公民行为的反面,国企员工的组织认同对工作偏离行为的关系如何?是否与上述的理论推导相出入?团队认同、关系认同的表现又怎样?因此,本研究以国有企业为样本,关注组织认同、团队认同、关系认同对偏离行为的影响,并暂根据理论推导,提出如下假设:

H2a~H2c:组织认同、团队认同、关系认同对人际指向偏离行为有抑制作用;

H3a~H3c:组织认同、团队认同、关系认同对组织指向偏离行为有抑制作用。

(三) 组织承诺的中介作用

一方面,认同是指个体与群体在特点上的识别和联接,而组织承诺则是个体留在组织中的意愿,认同是更为深层的原因^[8]。如前文所述,组织中的认同应该可以提升组织承诺的水平^[7]。另一方面,研究发现,组织承诺有利于员工的工作满意度的提高,而当员工对工作持较高的满意态度时,会形成舒适、愉悦的心理状态和在组织中的积极回馈^[37],因此员工会减少在工作的偏离行为作为对组织的回报。尽管组织承诺与偏离行为直接关系的研究未受到关注^[38],但通过元分析,还是发现组织承诺抑制了员工的工作偏离行为^[39]。那么,组织中认同对工作偏离行为的影响很有可能经过了组织承诺的传递,组织承诺中介了组织中认同对工作偏离行为的影响。

但存在的疑问是,组织认同、组织承诺的比较研究发现,两者对结果变量的效应并不完全相同,控制后,组织认同与员工的组织成员感有关,组织承诺与组织支持感、工作满意度和离职倾向有关。因此以上的中介推导可能并非如此简单。此外,关于组织承诺和偏离行为的关系,Dalal进行的是元分析,因此基础文献中具体的组织承诺存在概念的差异^[39];此外,凌文轮等的本土研究发现,不同国家因国情、制度和文化的不同,其员工的组织承诺的内容有所不同^[10],这也使国外泛化后的组织承诺结论在我国,尤其是国有企业的适用性变得值得商榷。因此对于国企样本的研究非常重要。有可能如王彦斌的组织认同研究,组织承诺的结果可能也不相同^{[9]239}。因为结合国情,不可排除的是,高组织承诺在国有企业可能意味着“铁饭碗”,而“铁饭碗”式忠诚会促成个体的惰性,因为“稳定”是制度福利,不需要交换报答,因此这样的“承诺”不存在社会交换理论的前提。尽管组织承诺与偏离行为的关系值得商榷,不过,基于社会认同理论,认同形成了个体与组织的共同体,因此个体对于组织更为忠诚,不愿离开,组织承诺更高;出于社会交换理论,无论是情感上的忠诚认可还是另一方面“铁饭碗”的忠诚心态影响了是否交换与如何交换,进而会影响对偏离行为的作用有无或程度,为通过实证数据检验具体的效应,本研究暂且提出如下综合性中介假设:

H4:组织承诺在认同与偏离行为之间起中介作用。

综上,本研究以目前研究相对较少的国企为对象,以工作偏离行为为结果变量,分析组织中的认同、组织承诺对其的影响机制和作用差异。

三、研究方法

(一) 样本与施测

本研究在国有企业进行调研,对象来自两个群体,为北京地区的制造企业。为了避免出现共同方法偏差,本研究采用追踪与他评的方式进行事前控制。问卷调查在企业联系人的协助下进行,每位被试在个人的移动端收到问卷链接并进行填答,填答完全保密。组织认同、团队认同、关系认同、组织承诺为员工根据自己实际感受自评,其中三类认同在时间点1进行,组织承诺在时间点2进行;员工的工作偏离行为由主管

领导根据直接管理的员工的日常表现进行评价,每位主管领导评价人数视工作实际而定,为5人左右,在时点3进行。每个时间间隔时间为10天左右。第一轮回收631份;第二轮回收613份;第三轮555份,三轮数据回收后识别无效问卷并剔除。最后,每批次问卷中均含个人身份信息,根据个人信息进行识别、配对,形成被试的完整数据,本研究中最终使用有效数据394份,其中男性45.2%,女性54.8%;平均年龄为29.69岁,标准差为5.436;学历35.0%为大专毕业,43.1%为本科毕业;工作类型25.9%为管理类,26.4%为技术研发类,47.7%为一线技工。

(二) 测量工具

组织认同采用被认为代表组织认同本质意涵的 Mael 和 Tetrick^[14]的量表;团队认同采用 Dietz 等的量表^[24];关系认同采用 Walumbwa 和 Hartnell^[40]的量表。认同量表的构念均为特征识别,其中团队、关系认同量表的开发均吸纳和改编自 Mael 和 Tetrick 的认同量表;组织承诺出于对已有研究的补充和概念区别的清晰化,采用最为经典的 Porter 等的量表^[41],测量基础的关于忠诚、认可的组织承诺;工作偏离行为的人际指向、组织指向两个维度均来自 Bennett 和 Robinson^[30]的量表。测量工具均使用 Likert 量表,均为五点测量,其中组织承诺测量题目为反向,分析前进行了转置。数据回收后对量表进行信度检验和验证性因子分析(结果见表1),首先剔除 Cronbach Alpha 影响整体信度的题项,之后按照 Hooper 等的建议剔除因子载荷低于0.45的题项,并根据模型配适度再次筛选^[42]。最终组织认同使用5项,如“对若有人指责我们企业,我就感觉像是在侮辱我自己”;团队认同4项,如“我们团队的成功就是我个人的成功”;关系认同5项,如“若有人恶意点评我的主管,我就感觉像是自己受到了侮辱一样”;组织承诺4项,如“在工作时背后中伤公司内他人”;人际指向偏离行为4项,组织指向偏离行为3项,如“在工作时心不在焉”。各潜变量的观测变量均符合 Bollen 的要求^[43]。需要说明的是,对于反映型的潜变量,个别题项的删除不影响构念本身^[44]。

(三) 分析方法

本研究主要使用 Mplus 进行潜变量结构方程分析。首先,回归分析等第一代统计学的关系估计限于局部,将所有变量视作观察变量,尤其默认所有变量测量没有误差,为了克服以上不足,越来越多研究者使用第二代统计学结构方程来进行研究;结构方程可以进行关系的同时估计,并分析潜变量以及观察变量的误差^[45]。本研究中组织认同、团队认同、关系认同、组织承诺、偏离行为均是潜变量,为了保持变量的本身属性和精准估计,所以本研究采用结构方程进行假设检验。其次,本研究采用 Bootstrap 法进行^[46]效应检验,并避免了第二类错误^[47],具体设置为5000。最后,需要说明的是,目前已有国外大量研究证实,以往研究惯用的人口统计变量不应作为控制变量纳入检验中^[48],如此误用会影响模型检验的正确性^[49-50],尤其在潜变量的结构方程中,非核心变量的虚设将影响模型的正确拟合^[51],因此本研究不将此类变量设为控制变量纳入模型。

四、研究结果

(一) 信度与效度检验

本研究以 Cronbach's Alpha 值、组成信度(CR)和平均变异萃取量(AVE)为指标检验潜变量的内部一致性。由表1可知,所有构念的 Alpha 值均在0.6以上;CR 值均在0.6以上;大部分的 AVE 都超过可接受的0.36,唯一的人际指向偏离行为也较为接近。综上,本研究的潜变量内部一致性较高。接着,绝大多数构念的具体题项的因子载荷(标准化后)都达到了建议的0.5标准甚至更高,组织指向偏离行为也非常接近要求,总体而言聚合效度也较高。最后根据较为严格的 Fornell-Larcker 准则进行判断区分效度,即所有潜变量的平均变异萃取量(AVE)应大于变量间各个相关系数的平方。本研究在相关系数表(即表2)中汇报了 AVE 的平方根,可以看到,变量的 AVE 平方根都大于与任何其他变量的相关系数,即证明本研究具有较好的区分效度。这一结果也说明,认同与组织承诺是不同的结构,组织中的组织认同、团队认同、关系认同也具有不同的结构。

表1 变量信效度分析

变量	题项	标准化因子载荷	非标准化因子载荷	S. E.	t	P	内部一致性
组织认同	OI1	0.670	1				Alpha = 0.852 CR = 0.855 AVE = 0.543
	OI2	0.779	1.242	0.096	13.000	0.000	
	OI3	0.635	1.014	0.092	10.982	0.000	
	OI4	0.777	1.176	0.091	12.987	0.000	
	OI5	0.806	1.219	0.092	13.326	0.000	
团队认同	TI1	0.718	1				Alpha = 0.825 CR = 0.827 AVE = 0.544
	TI3	0.723	0.924	0.074	12.435	0.000	
	TI4	0.782	1.100	0.084	13.126	0.000	
	TI5	0.725	0.881	0.071	12.464	0.000	
关系认同	RI1	0.791	1				Alpha = 0.875 CR = 0.877 AVE = 0.590
	RI2	0.715	0.926	0.064	14.550	0.000	
	RI3	0.786	1.010	0.062	16.261	0.000	
	RI4	0.849	1.051	0.059	17.668	0.000	
组织承诺	OC1	0.788	1				Alpha = 0.781 CR = 0.787 AVE = 0.485
	OC2	0.776	0.830	0.065	12.777	0.000	
	OC3	0.615	0.553	0.051	10.920	0.000	
	OC4	0.581	0.633	0.061	10.338	0.000	
人际指向 偏离行为	DBI1	0.541	1				Alpha = 0.676 CR = 0.679 AVE = 0.348
	DBI2	0.642	1.398	0.191	7.337	0.000	
	DBI3	0.522	1.162	0.173	6.730	0.000	
	DBI4	0.645	1.270	0.173	7.343	0.000	
组织指向 偏离行为	DBO1	0.743	1				Alpha = 0.660 CR = 0.671 AVE = 0.411
	DBO2	0.671	0.737	0.110	6.707	0.000	
	DBO3	0.482	0.517	0.079	6.560	0.000	

(二) 描述统计结果

本研究主要研究变量的均值、标准差、相关系数如表2所示。首先,团队认同与人际指向偏离行为存在显著的负相关($p < 0.05$),其他认同未达到95%的显著相关;而组织指向偏离行为方面,关系认同显著负相关($p < 0.05, p < 0.01$),组织认同、团队认同则未显著。这体现出两类偏离行为的前因变量似乎存在差别。此外,尽管认同与组织承诺均为显著的正相关,其中组织认同相关性最高,其次是团队认同,最后是关系认同。组织承诺与人际指向偏离行为的关系未显著($p > 0.10$),但与组织指向偏离行为存在显著的正相关($p < 0.01$)。这预示了组织承诺在认同与人际指向偏离行为间的中介可能不明显,而对于组织指向偏离行为则可能是负中介。

表2 变量描述性统计结果

	Mean	SD	OI	TI	RI	OC	DB-I	DB-O
组织认同(OI)	3.838	0.763	(0.737)					
团队认同(TI)	3.824	0.725	0.716**	(0.738)				
关系认同(RI)	3.595	0.781	0.583**	0.650**	(0.768)			
组织承诺(OC)	3.853	0.745	0.286**	0.281**	0.126*	(0.696)		
人际指向偏离行为(DB-I)	1.971	0.459	-0.09	-0.108*	-0.085	-0.018	(0.590)	
组织指向偏离行为(DB-O)	2.258	0.666	-0.087	-0.06	-0.148**	0.186**	0.157**	(0.641)

注:a. 括号内为 AVE 值的平方根;b. *表示 $p < 0.05$, **表示 $p < 0.01$ 。

(三) 假设检验

1. 人际指向偏离行为。人际指向偏离行为的方面结果如表3所示,全部模型的配适度均达到优良的标准。第一,组织认同、团队认同、关系认同对组织承诺均有正效应,其中组织认同最强,团队认同次之,关系认同最弱,假设 H1a ~ H1c 均成立,其符合假设时的程度预期。这可能是因为组织承诺本身属于组织层面的变量,而组织认同同样是对组织的感受。而团队认同、关系认同分别是对所在团队、与上级的一体感,属于组织的下两个层级,因为上级、团队、组织的从属关系,员工的组织承诺也会提高,但是因为与组织层级存在距离,因此影响的大小不如组织认同。第二,组织承诺对人际指向偏离行为的影响则估计值几近于0,并且区间均包含0,没有达到显著水平。这意味着组织承诺的中介效应很可能并不存在,中介效应检验的结果也发现,组织承诺在组织认同、团队认同、关系认同的中介效应的区间均包含0,未达到95%的置信区间,组织承诺的中介作用未得到验证,假设 H4的人际指向部分不成立。这可能是因为组织承诺是组织导向,但人际指向偏离的内容为对他人的攻击、构陷,尽管与组织存在间接联系,但并没直接,因此组织承诺并没能发挥作用。第三,尽管没有组织承诺的影响,认同对于人际指向偏离行为的影响有限,组织认同、团队认同的总效应为抑制作用并显著,关系认同的效应则没有达到相应的显著水平,假设 H2a、H2b 得证,假设 H2c 不成立。这或许是因为人际指向偏离行为更多受到与同事间关系的控制,与上级的关系似乎并没有直接影响员工对同事的行为态度。

表3 人际指向偏离行为的影响因素

	Estimate	S. E.	LLCI 2.5%	ULCI 2.5%	Model fitness	
OI→OC	0.528	0.112	0.343	0.784	χ^2/df	1.526
OC→DB-I	0.009	0.026	-0.038	0.066	CFI	0.979
OI→DB-I(DE)	-0.072	0.045	-0.173	0.004	TLI	0.973
OI→OC→DB-I(IND)	0.005	0.014	-0.021	0.038	RMSEA	0.037
OI→OC→DB-I(TO)	-0.067	0.039	-0.154	-0.001	SRMR	0.041
TI→OC	0.447	0.088	0.287	0.635	χ^2/df	1.582
OC→DB-I	0.008	0.026	-0.040	0.054	CFI	0.977
TI→DB-I(DE)	-0.065	0.038	-0.158	-0.005	TLI	0.970
TI→OC→DB-I(IND)	0.003	0.012	-0.017	0.030	RMSEA	0.038
TI→OC→DB-I(TO)	-0.062	0.034	-0.142	-0.007	SRMR	0.038
RI→OC	0.150	0.064	0.032	0.283	χ^2/df	1.096
OC→DB-I	-0.004	0.023	-0.050	0.040	CFI	0.996
RI→DB-I(DE)	-0.048	0.030	-0.111	0.009	TLI	0.995
RI→OC→DB-I(IND)	-0.001	0.004	-0.009	0.007	RMSEA	0.016
RI→OC→DB-I(TO)	-0.048	0.029	-0.109	0.007	SRMR	0.033

注:a.“DE”表示直接效应,“IND”表示中介效应,“TO”表示总效应;b.限于篇幅,本处未呈现测量模型,即潜变量与相应观察变量的部分。下同。

2. 组织指向偏离行为。接着研究对组织指向偏离行为的影响,结果如表4所示,全部模型的配适度均达到优良的标准。第一,组织认同、团队认同、关系认同均促进了组织承诺,与人际指向部分完全一致,假设 H1a ~ H1c 再次得证。第二,组织认同、团队认同、关系认同对组织指向偏离行为的直接效应系数为负,均在95%的置信区间显著,为抑制作用,组织认同的系数最大,影响力最强,其次为团队认同、关系认同,假设 H3a ~ H3c 得证。这说明,组织指向偏离行为受到的主要是与组织相关联的变量的影响,如组织认同以及发现有促进的作用的组织承诺,不过个人与团队、上级的关系同样会上升为对组织的态度。第三,组织承诺在三组模型中对组织指向偏离行为的影响结果一致并相近,为估计系数为正,并且区间不包含0,达到了95%的显著水平,意味着组织承诺提升了员工的组织指向偏离行为。这一结论与 Dalal 的研究结论^[39]相左,体现了国有企业员工的不同特点,本研究在后文予以详述和讨论。中介效应方面,组织承诺在组织认同、团队认同、关系认同与组织指向偏离行为的中介效应的区间都不包含0,达到了显著水平,说明中介效

应存在,假设 H4的组织指向部分成立。而系数方面,所有中介效应的系数均为正值,意味着经过组织承诺的中介,组织认同、团队认同、关系认同提高了组织指向偏离行为,这与直接效应的方向相反,说明此时组织承诺发挥了负中介作用。值得注意的是,因为负中介的存在,组织认同、团队认同、关系认同对组织指向偏离行为的总效应也发生了变化。原本抑制作用最强的组织认同、团队认同的总效应区间包含0,不再显著,系数也接近0,组织认同、团队认同对组织指向偏离行为原本的抑制效应不复存在,直接效应被中介效应削减。需要说明的是,总效应的不显著,不意味着中介的不成立,最近的统计研究成果普遍认为中介的判断应关注中介效应本身系数的显著^[52]。同样地,关系认同对组织指向偏离行为的效应也受到组织承诺负中介的削减,尽管依然处于显著水平,但是系数分别从-0.215降低为-0.180,关系认同的抑制作用同样受到了减弱。

综上,假设 H1a~H1c 得证,即组织认同、团队认同、关系认同对组织承诺有正效应;假设 H2b 得证,即团队认同抑制了人际指向偏离行为;假设 H3a~H3c 得证,组织认同、团队认同、关系认同都抑制了组织指向偏离行为;假设 H4的组织指向部分得证,即组织承诺在认同与组织指向偏离行为之间其发挥中介作用,削弱了认同的抑制效应。

表4 组织指向偏离行为间的影响因素

	Estimate	S. E.	LLCI 2.5%	ULCI 2.5%	Model fitness	
OI→OC	0.532	0.113	0.345	0.788	χ^2/df	1.479
OC→DB-O	0.268	0.052	0.173	0.378	CFI	0.984
OI→DB-O(DE)	-0.232	0.092	-0.416	-0.054	TLI	0.979
OI→OC→DB-O(IND)	0.142	0.042	0.076	0.243	RMSEA	0.035
OI→OC→DB-O(TO)	-0.090	0.089	-0.269	0.078	SRMR	0.045
TI→OC	0.450	0.089	0.287	0.604	χ^2/df	1.551
OC→DB-O	0.257	0.052	0.161	0.367	CFI	0.982
TI→DB-O(DE)	-0.181	0.082	-0.335	-0.019	TLI	0.975
TI→OC→DB-O(IND)	0.116	0.033	0.061	0.194	RMSEA	0.037
TI→OC→DB-O(TO)	-0.066	0.072	-0.226	0.090	SRMR	0.038
RI→OC	0.151	0.065	0.031	0.284	χ^2/df	1.191
OC→DB-O	0.231	0.044	0.150	0.325	CFI	0.994
RI→DB-O(DE)	-0.215	0.069	-0.347	-0.077	TLI	0.992
RI→OC→DB-O(IND)	0.035	0.017	0.008	0.075	RMSEA	0.022
RI→OC→DB-O(TO)	-0.180	0.070	-0.316	-0.041	SRMR	0.039

五、结论与讨论

本研究发现,认同与承诺在实际作用机制上存在差异,组织认同、团队认同、关系认同是组织承诺的前因变量,但是对工作偏离行为的作用方向不同,总体上,组织承诺削弱了组织中认同的部分抑制效果。具体地,组织认同、团队认同抑制了人际指向偏离行为,组织承诺对人际指向偏离行为影响不显著。但是,组织承诺削弱了组织中的认同对组织指向偏离行为作用:控制组织承诺后,组织认同、团队认同、关系认同抑制了组织指向偏离行为;但在组织承诺的负中介下,组织认同、团队认同对组织指向偏离行为的总效应不显著,关系认同的总效应被减弱。

(一) 研究意义

第一,理清了组织认同与组织承诺的关系。通过概念的理论基础,说明了二者的不同,并在国企数据的实证上印证了组织认同是组织承诺的前因变量的结论^[7],同时也印证并补充了组织认同、组织承诺的作用机制不同的结论^[8],如组织认同可以抑制人际指向和组织指向偏离行为,组织承诺对人际指向偏离行为影响不显著,并促进了组织指向偏离行为。

第二,研究发现了组织承诺在认同与组织指向偏离行为的负中介作用,为解释国企组织认同作用不明

显的潜在原因提供了思路。王彦斌发现组织认同对组织公民行为并无显著影响,但是却未给出实证的原因^{[9]239}。在本研究中,从总效应看,组织认同、团队认同对组织指向偏离行为的影响同样不显著,这与王彦斌的研究结果是相似的。但是本研究发现了组织承诺的负中介,即并非认同真的无效,而是组织承诺削弱了认同的影响作用。因此组织承诺很可能是解释国企中组织认同发挥作用的重要参考因素。

第三,启发了对组织承诺的精细化研究,尤其是对于国企、民企的跨情境研究。组织指向偏离行为方面,组织承诺的负面效果表面上看与 Dalal 的研究结论^[39]大相径庭。但实际上 Dalal 的元分析不是直接的实证,本身存在概念的杂糅,其次其基础文献是基于社会交换理论,这与国外的研究对象多为民营企业有关。对民营企业而言,员工的转换工作单位较为简单和普遍,组织承诺是因为对组织福利的报答,因此也不会损害组织;但对于国企而言,员工惯性认为国企工作的稳定是长久以来制度、惯例使然,习以为常^{[9]242},于是甚少对组织“交换”,高组织承诺可能更多是来自于制度的自信而非深处的认同,因此组织承诺越高,员工越因为将就或自我现状的满足,反而得过且过,迟到、早退等对组织不利的偏离行为才更为突出,这是与民企最大的区别。这一研究结论,对于国企、民企的跨情境研究具有重要的启发意义。同时本研究也提示,不应只关注某一变量的作用,而应该深入分析变量具体的前因变量,同一态度的动因不同,其产生的结果也不相同,本处应关注如何提升内心认同产生的组织承诺,控制制度带来的“铁饭碗”心态的组织承诺,对组织承诺视其来源进行更精细化的分析。

最后,研究比较了组织中不同认同的差异,完善了认同的精细化研究。对组织承诺的作用方面,组织认同作用最强,其次是团队认同、关系认同。工作偏离行为方面,组织认同、团队认同抑制了员工的人际指向偏离行为,组织认同、团队认同、关系认同都对员工的组织指向偏离行为有抑制作用。此外,本研究发现人际指向与组织指向偏离行为的前因变量并不完全一致,这呼应了 Robinson 和 Bennett 关于两类行为并无必然关联的论断^[28],也说明了不同种类的认同在影响员工的行为方面各有侧重,值得精细化开发和调控。

本研究对管理实践有以下启示:首先,对于国企而言,在关注认同的同时,应激活员工的活力与流动危机感,降低因“铁饭碗”而产生的消极意义的组织承诺,真正需要的是员工深层的认同而非表层的承诺。其次,对于国有企业的实践,应该格外关注组织承诺的对应内涵及其负面作用,而不是一味套用其他群体的研究结论而盲目乐观于表面的高组织承诺,实践管理者也应深入分析如何联系实践控制组织承诺的负面效果并指导于实践。最后,应该关注不同群体和关系的培养,要兼顾组织文化、团队建设和上下级关系,尤其是存在团队间竞争的组织,要注意组织作为完整集体的认同,而对团队性不强的组织也要关注员工之间关系的和谐,避免偏倚竞争性激励,兼顾团体性奖励。

(二) 研究不足与展望

本研究存在一定的局限和不足。第一,对偏离行为中的人际指向偏离行为的前因变量,关系认同以及组织承诺的作用并没有得到验证,因此有必要考虑其他的变量是否干扰了这些变量的作用效果,或者存在相对更具解释力的变量。第二,本研究发现组织承诺在组织指向偏离行为的负面作用,这与以往组织承诺的正面形象不符。因此未来的研究有必要进一步探索组织承诺与偏离行为之间是否存在调节变量,是否是企业性质不同,背后的可调控因素是什么,研究通过控制该调节变量阻断或减弱组织承诺对偏离行为的促进作用,这将使研究更具实践价值。第三,关于认同,本研究进行了分层次的研究,但是限于研究基础和聚焦,对于承诺仅关注了组织层面。当前团队承诺的概念已有提出^[27],但关系承诺尚未发轫,值得今后进一步深入,并做不同层次变量的关系研究。最后,本研究以国企为对象,尽管发现了与民企不同的结论,并解释了已有研究发现的国企特点,但是本研究缺少严格的民企对照,因此未来可以采用同样的研究设计,针对民营企业进行并与本研究的结论对比,支持本研究的结论或与本研究进行商榷。

参考文献:

- [1]朱富强. 国企的改革导向:管理民主化和薪酬公平化[J]. 浙江工商大学学报,2015(5):84-91.
- [2]TUNA M, GHAZZAWI I, YESILTAS M, et al. The effects of the perceived external prestige of the organization on employee deviant workplace behavior[J]. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 2016, 28(2):366-396.

- [3] MORRISON E W, PHELPS C C. Taking charge at work: extrarole efforts to initiate workplace change[J]. *Academy of Management Journal*, 1999, 42(4): 403-419.
- [4] BOARDMAN A E, VINING A R. Ownership and performance in competitive environments: a comparison of the performance of private, mixed, and state-owned enterprises[J]. *The Journal of Law and Economics*, 1989, 32(1): 1-33.
- [5] RIKETTA M. Organization identification: a meta-analysis[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2005, 66(2): 358-384.
- [6] MOWDAY R T, STEERS R M, PORTER L W. The measurement of organizational commitment[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 1979, 14(2): 224-247.
- [7] BERGAMI M, BAGOZZI R P. Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization[J]. *British Journal of Social Psychology*, 2000, 4(4): 555-577.
- [8] KNIPPENBERG D V, SLEEBOS E. Organizational identification versus organizational commitment: self-definition, social exchange, and job attitudes[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2006, 27(5): 571-584.
- [9] 王彦斌. 管理中的组织认同: 理论建构及对转型期中国国有企业的实证分析[M]. 北京: 人民出版社, 2004: 231-270.
- [10] 凌文铨, 张治灿, 方俐洛. 中国职工组织承诺研究[J]. *中国社会科学*, 2001(2): 90-102.
- [11] SLUSS D M, ASHFORTH B E. Relational identity and identification: defining ourselves through work relationships[J]. *Academy of Management Review*, 2007, 32(1): 9-32.
- [12] 郭晟豪. 组织中的认同: 国外文献综述[J]. *当代经济管理*, 2016(8): 73-79.
- [13] 郭晟豪, 萧鸣政. 集体主义人力资源管理与员工积极、消极互惠: 组织认同与关系认同的中介差异[J]. *商业经济与管理*, 2016(12): 28-36.
- [14] MAEL F A, TETRICK L E. Identifying organizational identification[J]. *Educational & Psychological Measurement*, 1992, 52(4): 813-824.
- [15] BARGE J K, SCHLUETER D W. A critical evaluation of organizational commitment and identification[J]. *Management Communication Quarterly: An International Journal*, 1988, 2(1): 116-133.
- [16] DICK R V, WAGNER U, STELLMACHER J, et al. The utility of a broader conceptualization of organizational identification: which aspects really matter? [J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2004, 77(2): 171-191.
- [17] 宝贡敏, 徐碧祥. 组织认同理论研究述评[J]. *外国经济与管理*. 2006(1): 39-45.
- [18] MORROW P C. Concept redundancy in organizational research: the case of work commitment[J]. *Academy of Management Review*, 1983, 8(3): 486-500.
- [19] COLE M S, BRUCH H. Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationships to turnover intention: does organizational hierarchy matter? [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2006, 27(5): 585-605.
- [20] ASHFORTH B E, MAEL F. Social identity theory and the organization[J]. *Academy of Management Review*, 1989, 14(1): 20-39.
- [21] PRATT M G. To be or not to be: central questions in organizational identification[M]// WHETTEN D A, GODFREY P C. *Identity in organizations: building theory through conversations*. Thousand Oaks: Sage Publications, 1998: 171-207.
- [22] HOGG M A, TERRY D J. Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. [J]. *Academy of Management Review*, 2000, 25(1): 121-140.
- [23] HORNSEY M J. Social identity theory and self-categorization theory: a historical review[J]. *Social & Personality Psychology Compass*, 2008, 2(1): 204-222.
- [24] DIETZ B, VAN K D, HIRST G, et al. Outperforming whom? a multilevel study of performance-prove goal orientation, performance, and the moderating role of shared team identification[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2015, 100(6): 1811-1824.
- [25] SLUSS D M, ASHFORTH B E. How relational and organizational identification converge: processes and conditions[J]. *Organization Science*, 2008, 19(6): 807-823.
- [26] NEVES P. Organizational cynicism: spillover effects on supervisor-subordinate relationships and performance [J]. *Leadership Quarterly*, 2012, 23(5): 965-976.
- [27] BISHOP J W, SCOTT K D, BURROUGHS S M. Support, commitment, and employee outcomes in a team environment[J]. *Journal of Management: Official Journal of the Southern Management Association*, 2000, 26(6): 1113-1132.
- [28] ROBINSON S L, BENNETT R J. A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study[J]. *Academy of Management Journal*, 1995, 38(2): 555-572.
- [29] SPECTOR P E, FOX S, PENNEY L M, et al. The dimensionality of counterproductivity: are all counterproductive behaviors cre-

- ated equal? [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2006, 68(3):446-460.
- [30] BENNETT R J, ROBINSON S L. Development of a measure of workplace deviance[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2000, 85(3):349-360.
- [31] DUNLOP P D, LEE K. Workplace deviance, organizational citizenship behavior, and business unit performance: the bad apples do spoil the whole barrel[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2004, 25(1):67-80.
- [32] JUDGE T A, SCOTT B A, ILIES R. Hostility, job attitudes, and workplace deviance: test of a multilevel model[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2006, 91(1):126.
- [33] HARVEY P, MARTINKO M J, BORKOWSKI N. Justifying deviant behavior: the role of attributions and moral emotions[J]. *Journal of Business Ethics*, 2017, 141(4):779-795.
- [34] ALBERT S, DUTTON J E. Organizational identity and identification: charting new waters and building new bridges[J]. *Academy of Management Review*, 2000, 25(1):13-17.
- [35] VADERA A K, PRATT M G. Love, hate, ambivalence, or indifference? A conceptual examination of workplace crimes and organizational identification[J]. *Organization Science*, 2013, 24(1):172-188.
- [36] MAYER D M, KUENZI M, GREENBAUM R, et al. How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model[J]. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 2009, 108(1):1-13.
- [37] ISMAIL A, GUATLENG O, TAN C, et al. The indirect effect of distributive justice in the relationship between pay structure and work attitudes and behavior[J]. *European Journal of Social Sciences*, 2009, 11(2):1-25.
- [38] DEMIR M. Effects of organizational justice, trust and commitment on employees' deviant behavior[J]. *Anatolia*, 2011, 22(2):204-221.
- [39] DALAL R S. A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2005, 90(6):1241-1255.
- [40] WALUMBWA F O, HARTNELL C A. Understanding transformational leadership-employee performance links: the role of relational identification and self-efficacy[J]. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 2011, 84(1):153-172.
- [41] PORTER L W, STEERS R M, MOWDAY R T, et al. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1974, 59(5):603-609.
- [42] HOOPER D, COUGHLAN J, MULLEN M R. Structural equation modelling: guidelines for determining model fit[J]. *Dublin Institute of Technology*, 2008, 6(1):141-146.
- [43] BOLLEN K A. A new incremental fit index for general structural equation models[J]. *Sociological Methods & Research*, 1989, 17(3):303-316.
- [44] JARVIS C B. A critical review of construct indicators and measurement model misspecification in marketing and consumer research[J]. *Journal of Consumer Research*, 2003, 30(2):199-218.
- [45] HAENLEIN M, KAPLAN A M. A beginner's guide to partial least squares analysis[J]. *Understanding Statistics*, 2004, 3(4):283-297.
- [46] HAYES A F. Beyond Baron and Kenny: statistical mediation analysis in the new millennium[J]. *Communication Monographs*, 2009, 76(4):408-420.
- [47] SHROUT P E, BOLGER N. Mediation in experimental and nonexperimental studies: new procedures and recommendations[J]. *Psychological Methods*, 2002, 7(4):422.
- [48] SPECTOR P E, BRANNICK M T. Methodological urban legends: the misuse of statistical control variables[J]. *Organizational Research Methods*, 2011, 14(2):287-305.
- [49] CARLSON K D, WU J. The illusion of statistical control control variable practice in management research[J]. *Organizational Research Methods*, 2012, 15(3):413-435.
- [50] BERNERTH J B, AGUINIS H. A critical review and best-practice recommendations for control variable usage[J]. *Personnel Psychology*, 2016, 69(1):229-283.
- [51] DIAMANTOPOULOS A, SIGUAW J A. *Introducing LISREL: a guide for the uninitiated*[M]. Thousand Oaks: Sage Publications, 2000:13-16.
- [52] ZHAO X, CHEN Q. Reconsidering Baron and Kenny: myths and truths about mediation analysis[J]. *Social Science Electronic Publishing*. 2010, 37(2):197-206.

